

Zucht, ik ben zó perfectionistisch



Veel sollicitanten noemen tijdens een gesprek een zwak punt dat stiekem een compliment is. Dat werkt averechts.

FOTO GETTY IMAGES

Misleiding

Tijdens het solliciteren doen we ons graag net wat mooier voor. Nieuw onderzoek wijst uit: je kunt beter de waarheid vertellen. Vol overtuiging liegen werkt soms ook.

Door **Charlotte van 't Wout**

Je zou vaker 'nee' moeten leren zeggen. Je werkt te vaak nog 's avonds een paar uur door. O, en nu je toch over minpunten nadenkt: je bent zo perfectionistisch. Vreselijk vervelend.

Het zijn de clichéantwoorden tijdens het sollicitatiegesprek. Je noemt een zwak punt dat stiekem een compliment is. *Humblebragging* noemen onderzoekers van Harvard Business School dat in een onderzoek dat vorige week verscheen. Ze deden met zo'n honderd respondenten een aantal experimenten om te ontdekken of dat zin heeft. Zo lieten ze de respondenten een sollicitatiegesprek voeren. 77 procent gaf inderdaad vermoede complimenten aan zichzelf.

Maar wat bleek? Het werkt niet. De mensen die de kandidaten moesten beoordelen, prikten feilloos door het *humblebragging* heen. Ze hadden een voorkeur voor de kandidaten die wel eerlijk antwoordden op de vraag, en vonden die eerlijke kandidaten ook nog aardiger. „Ik snap dat wel. Om je minpunten heen praten kan echt niet meer in 2015”, vindt recruiter Anouk Pinas van recruitmentbureau Hays. „Ik hoor zo ontzettend vaak van kandidaten de verzuiming dat ze 'eigenlijk iets te perfectionistisch zijn'. Dan weet ik gelijk hoe ver het is.”

De eerlijke jongen kreeg de baan

Om die antwoorden te mijden, vraagt ze nooit meer naar 'zwakke punten'. „Ik vraag nu: 'Waarom wil je jezelf ontwikkelen?' Dan durven ze eerlijker te zijn.” Zoals de kandidaat die geen hbo-diploma had. „Hij zei gelijk dat hij daar erg van baalde. Dat was een verademing in vergelijking met andere kandidaten zonder diploma, die allemaal erop gefocust waren

VERBODEN

Zomaar nabellen naar ex-bedrijf mag niet

Als sollicitant mag je geen onjuiste informatie geven die je ongeschikt maken voor de functie. Denk aan een verzonnen titel of diploma. Iets bewust verzwigen (een ernstige ziekte bijvoorbeeld) mag ook niet en wordt gezien als onjuist informeren. Bewust onjuist informeren kan achteraf reden voor ontslag zijn.

Als werkgever: mag je geen vragen stellen over gezondheidstoestand van de sollicitant (Wet medische keuringen), niet discrimineren (gelijke behandelingswetgeving) en zonder toestemming nabellen naar eerdere werkgevers voor referenties of salarisstrookjes (Wet bescherming persoonsgegevens).

Als je **als voormalig werkgever** zelf wordt gebeld over een ex-werknemer, mag je nooit een negatieve referentie geven. Zo neem je iemand de kans om ergens anders wel een succesvolle carrière op te bouwen. Je kunt dan alleen zeggen: 'bel liever iemand anders voor een referentie'. (Al weet iedereen dan al genoeg)

om me te overtuigen waarom ze de functie verdienen.” De eerlijke jongen kreeg de baan. „Zijn antwoord zei zo veel over hem als persoon.”

En toch hebben we het idee dat liegen voor een baan normaal is. Wetenschappelijk is het moeilijk hard te maken, maar uit allerlei polls en onderzoekjes zou blijken dat bij één op de drie sollicitatiegesprekken wordt gelogen. „En een op de vier vindt dat de normaalste zaak van de wereld”, zegt Job Boersma, psycholoog en auteur van het boek *Ik weet dat u liegt*. „In het dagelijks leven liegen mensen ook, maar daar hebben ze een natuurlijke

grens. De mens wil een goed en normaal zelfbeeld houden, en daar hoort grof liegen niet bij. Maar als ze het idee hebben dat ze in een situatie verkeren waarin liegen geaccepteerd is, of zoals bij een sollicitatiegesprek, de pakkans heel klein is, dan vallen die grenzen weg.”

Want de kans dat je betrappt wordt op een leugen is niet groot. Boersma: „Mensen vinden het heel moeilijk om te weten wanneer iemand echt liegt.” Alle tekenen die op liegen zouden wijzen - naar links kijken, aan je neus zitten, draaien - zijn onzin, volgens Boersma. „Al is het natuurlijk wel verdacht als iemand extreem zenuwachtig en zwetend voor je zit. Maar bij experimenten met ligende mensen blijkt telkens dat de kans dat iemand doorheeft dat je liegt, niet groter is dan 50 procent. Dat is niet hoger dan een gokkans dus.”

Spontaan en liegen gaat niet samen

Dat we leugens niet herkennen komt vooral omdat we niet goed luisteren. Ook recruiters niet. „Heel veel leugenaars ontsnappen, omdat de luisteraar niet opgelet wordt. Vooral als je een vlotte babbel hebt, kun je wegkomen met leugens.” Helemaal omdat het voor een bedrijf moeilijk is te controleren wat je allemaal aandikt of verzint: zonder jouw uitdrukkelijke toestemming mag een toekomstige werkgever niet zomaar bellen naar vorige werkgevers, of je salaris opvragen.

Boersma geeft sollicitatietrainingen aan recruiters, zodat ze de ligende kandidaat er toch uitpikken. „Ik leer ze doorvragen op het gegeven antwoord. Dat dwingt tot luisteren.” Een andere truc is stiltes laten vallen waardoor je de druk verhoogt. „En vragen stellen die rechtstreeks naar het hart gaan, zoals: wat was nou het aller-mooiste, moeilijkste of beste wat je daar hebt geleerd?” Dan gaan ze over in een andere modus, gaan ze hopelijk spontaan vertellen. Hoe minder ze op hun hoede zijn, hoe minder ze liegen. Spontaneiteit en liegen gaat niet samen.”

Recruiter Anouk Pinas werkt veel met sales- en marketingsollicitanten. „Dan weet je dat die een iets grotere blufmarge hebben en dingen net iets anders verkopen.” Ze heeft daar trucjes voor. „Midden

Drie tips om goed te liegen

1

Excellente leugenaars liegen met de waarheid. Dus dan zeg je: „Ik heb mijn diploma cum laude gehaald”, maar vertel je er niet bij dat je over een onbeduidende cursus praat, en niet je masterdiploma. Of: „Ik heb 30 klanten binnen gehaald”, en vertel je niks over de 40 klanten die door jou zijn weggelopen. Boersma: „Wie dicht bij de waarheid blijft laat minder sporen na, hoeft minder na te denken en heeft minder te maken met schuldgevoelens.”

2

Praat eromheen en buig het antwoord om.

Boersma: „Veel politici doen dat. Ze willen niet antwoorden op de vraag, en buigen het antwoord om zodat ze geen antwoord geven.” Dus dan zeg je: „Belangrijke vraag. Dat grenst natuurlijk aan het principe van...bladiebla.” En dan stug door blijven praten.

3

En als dat allemaal faalt, zeg je gewoon: „**Ik kan me dat niet herinneren.**” Simpel en effectief.

Drie tips voor eerlijk solliciteren

1

Wees zo concreet mogelijk. Recruiter Anouk Pinas: „Bereid bij al je oude werkgevers minimaal 1 succesvoorbeeld voor. Wat deed je goed, waar ben je het meest trots op?”

Wees niet vaag. Dus zeg niet: ik heb veel klanten binnengehaald, maar vertel dat je binnen een maand tien klanten binnenhaalde.

2

Stel vragen. Pinas: „Hoe meer vragen, hoe beter je laat zien dat je echt interesse hebt.” Neem een map mee met daarin je cv en die vragen.

3

Wees authentiek. „Veel mensen denken dat het een rollenspel is. Gaan zich alvast arrogant gedragen.” Blijf jezelf.

in hun verhaal een hele concrete vraag stellen. Als ze langzamer beginnen te praten, of rood kleuren, weet je: ha. Nu heb ik op een zere plek geduwd en ga ik hun ware aard zien. Dan begint het spelletje.”

Maar niet alleen sollicitanten liegen tijdens een gesprek. Ook het bedrijf probeert zich vaak beter voor te doen dan het is. Er zullen weinig bedrijven zijn die eerlijk toegeven dat je in je nieuwe functie terecht komt bij de manager die als 'moeilijk' te boek staat in het bedrijf. Of op de afdeling waar over een half jaar flink zal moeten worden bezuinigd.

En hoe vaak komt het voor dat het bedrijf na een veelbelovend gesprek gewoon niets meer laat horen? „Het lastige is dat er voor de sollicitatieprocedure geen wetgeving is. Niemand die je op je vingers tikt als je wat overdrijft of de boel mooier voorstelt”, zegt advocaat Debby Wentink-Kolk.

Zij is commissievoorzitter van de NVP Sollicitatiecode. Dat zijn gedragsregels waar zowel bedrijf als kandidaat in de ideale wereld aan zouden moeten voldoen bij de werving en selectie. Zoals: een bedrijf hoort de kandidaat op de hoogte stellen van het sollicitatieproces. Of: informatie die het bedrijf vindt via Google met de kandidaat bespreken.

Heel mooi, alleen zijn deze gedragsregels niet juridisch bindend. Oftewel: niemand hoeft zich eraan te houden. Wentink: „We krijgen per jaar ruim honderd vragen binnen en zien ook een toename van het aantal klachten.”

De meeste klachten gaan over de afronding van de sollicitatie: kandidaten die nooit horen waarom ze zijn afgewezen bijvoorbeeld. Alleen bij serieuze klachten-discriminatie, privacyschending - kan straf volgen, omdat je dan wetten overtreedt.

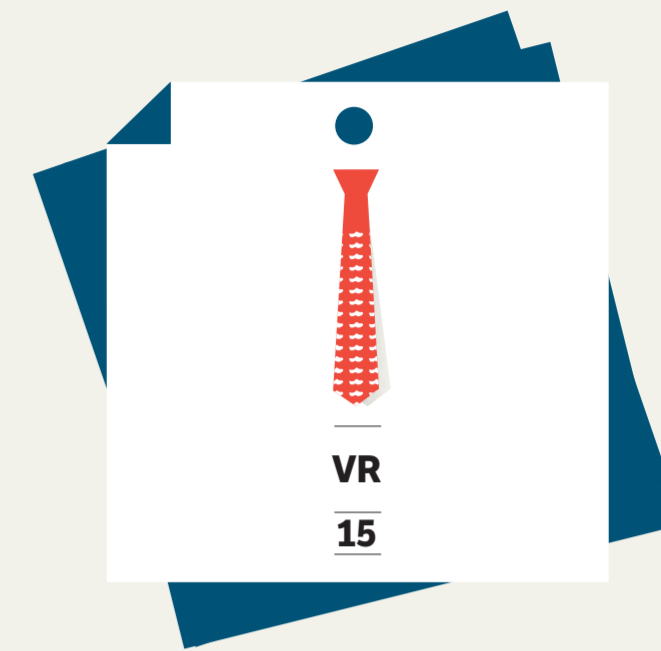
Liegen toch niet slim

Dus toch zou willen, kan best ver gaan in wat leugentjes. Een paar honderd euro meer verdienen. „Maar steeds vaker vraagt de werkgever ter controle bij de kandidaat om een loonstrookje. Zeker bij hoge salarissen”, zegt recruiter Anouk Pinas. „En dan denk ik dat je de baan niet krijgt als dat niet klopt.” Weigeren dat salarisstrookje te geven mag natuurlijk. „De vraag is hoeverre dat zin heeft. Dan weet je als bedrijf natuurlijk ook wel genoeg.”

DE DAG VAN...



Pier Eringa (53) is president-directeur van ProRail. Hij is net begonnen in zijn nieuwe functie en vertelt over zijn werkweek.



De baas van ProRail begint zijn werkdag op klompen

Hoe laat staat u doordeweeks op?

„Om twintig over zes. Dan loop ik naar het weiland om mijn twee trekpaarden te voeren. In mijn oude kloffie en op mijn klompen. Daarna ga ik douchen en kleed ik me aan. Al dan niet met een stropdas. Soms draag ik ook wel eens gewoon een spijkerbroek met trui. En dan met de auto of de trein naar mijn werk, van Apeldoorn en naar ons hoofdkantoor naast het station in Utrecht. Dat is ongeveer drie kwartier met de trein.”

Nog even over die paarden. Rijdt u daar wel eens op?

„Soms. Ze kunnen ook voor een kar. Maar ik geef ze eigenlijk een te makkelijk leven. Het enige wat ze hoeven te doen, is grazen in de wei.”

Wat stond er de afgelopen week op uw agenda?

„Ik zit nu pas in mijn vijfde week dus ik heb veel kennismakingsgesprekken. Ik had bijvoorbeeld om acht uur een afspraak met een directeur van een van onze afdelingen. En een fotosessie voor wat archief foto's. Ik ben met de trein naar Eindhoven geweest, naar ons regiokantoor Zuid. En mijn secretaresse heeft bedacht dat ik mijn reistijd dan ook wel nuttig kan besteden. In de trein schreef ik een column voor in ons tijdschrift.”

Hoe laat zijn uw werkdagen afgelopen?

„Een of twee avonden in de week ben 's avonds nog wel aan het werk. Ik ben altijd bereikbaar. Dat hoort er ook wel bij op dit niveau. Op maandag 13 april werd ik 's ochtends vroeg nog gebeld Timo Huges, de president-directeur van de NS. Door uitgelopen werkzaamheden waren er die ochtend problemen bij Schiphol.”

Hoe vaak zit u zelf eigenlijk in de trein?

„Dagelijks.”

Dan heeft u vast wel eens vertraging gehad. Hoe reageert u dan?

„Het is natuurlijk vervelend, maar je weet dat het kan gebeuren. In mijn vorige baan reed ik dagelijks van Apeldoorn naar Dordrecht en daar had ik ook heel veel last van files. Maar het is niet leuk als de vertraging te vaak voorkomt of als je niet weet waar het door komt. Ik heb zelf ook wel eens lange tijd in een weiland stilgestaan. Maar het voordeel van de trein ten opzichte van de auto vind ik dan dat je even een boek kunt lezen of kan gaan zitten werken. Toch blijft het natuurlijk vervelend als je ergens op tijd moet zijn.”

Zijn er nog dingen die u op kantoor doet waar uw collega's niks van afweten?

„Nou, mijn secretaresse regelt altijd dat ik fruit krijg, die houdt wat voor me achter. Appels, peren of sinaasappels.”

Marieke ten Katen

nrcq Wat doe jij eigenlijk?, elke werkdag een interview met een topman of topvrouw op **nrcq.nl**